

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 1 *RESOLUCIÓN de 29 de enero de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, Sociedad Limitada Unipersonal” (código número 28015092012010).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, Sociedad Limitada Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 17 de noviembre de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 29 de enero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

“Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, Sociedad Limitada Unipersonal”**Convenio colectivo centro. Años: 2014-2015****Capítulo primero**

Artículo 1. *Ámbito personal.*—1.1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda la plantilla de la Empresa “Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, Sociedad Limitada”, adscrita a su Centro de Trabajo de Madrid.

1.2. Ello no obstante, aquellas personas que por el especial carácter de sus funciones, nivel de responsabilidad, calificación profesional específica, mayor dedicación o razones de orden histórico/personal, tengan reconocidas sus condiciones individuales de carácter económico distintas a las establecidas en el Convenio, se considerarán excluidas de este en lo que se refiere a dichos aspectos, aunque incluidas en los restantes. Cuando estas condiciones económicas individuales supongan en su conjunto y cómputo anual una retribución superior a la que correspondería de la estricta aplicación del Convenio, el incremento salarial que en este se establezca solo será vinculante sobre lo que sería retribución de Convenio y no sobre el resto.

1.3. Se respetarán, a título individual, las situaciones personales que en cómputo global anual pudieran ser superiores a las del presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam” y sin perjuicio de que estas posibles diferencias sean susceptibles de compensación o absorción por las mejoras que en dichos casos pudieran ser procedentes.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables a la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, cualquiera que sea la fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, siendo su vigencia desde el 1 de enero de 2014 hasta el día 31 de diciembre de 2015, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos, si con dos meses de antelación, al menos, de su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes firmantes, manteniéndose en vigor la totalidad de las cláusulas mientras no se logre un nuevo acuerdo, salvo aquellas que por su naturaleza obligacional, solamente surtan efecto en cuanto a compromisos de conducta de las partes firmantes.

Art. 4. *Individualidad y unidad del convenio.*—4.1. Los derechos y condiciones económicas reconocidas en el presente Convenio, constituyen una mejora en relación con lo previsto en la Legislación Laboral y, en consecuencia, no resultarán afectadas por cualquier modificación que se produzca en esta, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

4.2. Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

4.3. A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en su conjunto y por un período anual; por lo que en el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de sus facultades, modificara en todo o en parte el contenido del presente Convenio, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en aquello que pudiera resultar afectado, aplicándose mientras tanto, las normas del anterior Convenio Colectivo.

4.4. Ningún trabajador de TKEMS regido por este convenio podrá percibir un salario anual inferior de lo establecido en tablas salariales anexa a este convenio colectivo.

4.5. Cualquier trabajador podrá adherirse al régimen de tablas salariales de convenio, previa solicitud a la dirección de Recursos Humanos con todos los derechos y garantías laborales con respecto al resto de trabajadores, teniendo que percibir todos los conceptos variables que le correspondan según su grupo profesional o categoría.

Capítulo segundo***Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y horas extraordinarias***

Art. 5. *Jornada.*—Se pacta 1.745 horas efectivas para los años 2014 y 2015, todas ellas distribuidas según los calendarios anuales compensados y pactados que se reflejan en el anexo correspondiente.

Art. 6. *Calendario laboral.*—6.1. Antes del primero de enero de cada año, la Dirección de la Empresa, de mutuo acuerdo con la Representación de las trabajadoras y trabajadores, elaborará el calendario laboral para el año siguiente, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de

jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales, puentes y los 22 días laborables de vacaciones definidas en el art. 7

6.2. Si por cualquier circunstancia, una vez elaborado dicho calendario tuviera que ser modificado, las partes acordarán el nuevo calendario o las modificaciones al mismo.

6.3. La Dirección de la Empresa dará copia de todos los calendarios laborales al Comité de Empresa.

6.4. En ningún caso podrá establecerse ni alterarse el calendario laboral unilateralmente.

Art. 7. *Vacaciones anuales.*—7.1. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a veintidós días laborables de vacaciones al año. Estos días de vacaciones se devengarán dentro del período comprendido entre el 1 de julio de cada año y el 30 de junio del año siguiente. Los que cesen o ingresen dentro del citado período, disfrutarán la parte proporcional correspondiente.

7.2. Todos los operarios/as por cada día de vacaciones que disfruten percibirán una retribución ese mes igual al valor de la prima con el rendimiento habitual multiplicado por el número de horas de ausencia por vacaciones.

7.3. Para el disfrute de las vacaciones se podrá realizar una propuesta conjunta de la sección, departamento o grupo de trabajadores con similares funciones a la Dirección de la empresa que tendrá que cubrir las necesidades del departamento. Si no fuera posible, el disfrute de las vacaciones sería con el siguiente criterio: El período estival corresponde desde el 1 de junio al 30 de septiembre, por lo tanto el disfrute de las vacaciones sería 5 días laborables fuera del período estival y 17 dentro del período estival debiendo quedar cubiertas las necesidades del departamento durante ese período. Para el disfrute de los 5 días de vacaciones fuera del período estival se debe avisar a la empresa con un plazo mínimo de un mes, para el disfrute de los 17 días dentro del período estival se debe avisar a la empresa con un mínimo de dos meses.

7.4. En ningún caso, las vacaciones serán susceptibles de sustitución por compensación económica, ni supondrá la realización de una jornada anual menor que la pactada.

7.5. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario coincida en el tiempo con una incapacidad laboral derivada del embarazo, parto o lactancia natural con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en período distinto aunque haya terminado el año natural que corresponda. En el supuesto que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante al año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final de del año en que se hayan originado.

Art. 8. *Permisos retribuidos.*—El personal de “Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, Sociedad Limitada”, afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a permiso retribuido en los supuestos y por los tiempos que a continuación se indican:

8.1. Por matrimonio o pareja de hecho:

- a) La trabajadora o trabajador, 18 días naturales, desde el primer día de ausencia en el trabajo.
- b) De padres, madres, hermanos/as o hijos/as, o afines, el día de la boda.

8.2. Por divorcio o separación de la trabajadora o trabajador:

— Dos días hábiles.

8.3. Por fallecimiento:

- a) 1.^{er} grado de consanguinidad y afinidad, cuatro días naturales, al menos uno laborable.
- b) 2.^o grado de consanguinidad y afinidad dos días naturales.
- c) 3.^{er} grado de consanguinidad y afinidad el día del sepelio, dentro y fuera de la provincia.

— Si el hecho causal se produce fuera de la provincia, para los apartados a y b, se ampliará dos días naturales más.

8.4. Por enfermedad grave, intervención quirúrgica con internamiento, o por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

- a) 1.^{er} grado de consanguinidad y afinidad, tres días naturales o dos medias jornadas por cada día laborable.

- b) 2.º grado de consanguinidad y afinidad, dos días naturales o dos medias jornadas por cada día laborable.
- Los días podrán ser disfrutados mientras dure esta situación.
 - Si el hecho causal se produce fuera de la provincia, cada uno de estos supuestos, se ampliaría dos días naturales más.
- 8.5. Por intervención quirúrgica sin internamiento de 1.º grado de consanguinidad y afinidad, visitas a urgencias o pruebas hospitalarias o especialistas que precisen de acompañamiento por prescripción facultativa:
- Un día natural.
- 8.6. Por maternidad/paternidad natural o adoptiva:
- Tres días naturales, de los que al menos, dos serán hábiles (con desplazamiento fuera de la provincia, dos días naturales más). En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante el tiempo indispensable. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario durante el tiempo de la hospitalización.
- 8.7. Por traslado de domicilio:
- Un día natural.
- 8.8. Por citación oficial, siempre que no fuese posible acudir en días u horas no laborables, y/o judicial, mediante presentación del oportuno boletín de citación:
- El tiempo indispensable.
- 8.9. Para concurrir a exámenes para la obtención de un título académico o profesional reconocido:
- El tiempo indispensable.
- 8.10. Por asistencia a consulta médica de la Seguridad Social o sanidad privada, debidamente justificada:
- El tiempo indispensable.
- 8.11. Por acompañamiento de hijas/os menores de 14 años a consulta de Seguridad Social o sanidad privada, siempre que el padre y la madre trabajen, debidamente justificada, igualmente para padres/madres impedidos/as y/o mayores de 70 años.
- El tiempo indispensable.
- 8.12. Por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal derivado del desempeño de un cargo público y electo, asistencia a tribunales y comisarias previa citación. Asistencia a tribunales de exámenes y oposiciones con nombramiento del órgano convocante:
- El tiempo indispensable.
- 8.13. En caso de fallecimiento de una compañera/o, o de sus padres/madres, cónyuge o hijos/hijas:
- Podrá asistir al sepelio una comisión compuesta por un máximo de cinco personas (que deberán ser las más allegadas, que contarán con permiso retribuido por esta circunstancia).
- 8.14. De lactancia:
- Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo/a menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
 - El trabajador/a por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.
 - Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- Tendrán la consideración de consulta médica de especialista, la asistencia a sesiones de preparación y ayuda al parto.

8.15. De concurrir circunstancias excepcionales que a juicio del interesado o del Comité de Empresa, pudieran hacer insuficientes, en algún caso, los días de permiso previstos para cada supuesto o en caso de supuestos distintos a los aquí contemplados, la Dirección Social podrá autorizar la ampliación de dichos períodos, o la concesión de soluciones alternativas por el tiempo que juzgue necesario en cada caso particular y en función de las circunstancias concurrentes.

Art. 9. *Permisos sin retribuir.*—9.1. Cuando por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o que curse estudios académicos, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, diaria o semanal, de hasta un máximo del 50 por 100 con un descuento salarial proporcional a la reducción de jornada obtenida.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

En todo este apartado debe tenerse en cuenta el acuerdo de Igualdad firmado por las empresas y las Federaciones Sindicales y adaptarse sus mejoras a este acuerdo.

9.2. Todo trabajador/a afectado/a por este convenio tendrá derecho a una jornada al año que podrá ser recuperada diariamente en aumento de su jornada hasta su total compensación bajo acuerdo de su responsable.

Art. 10. *Excedencias.*—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejercen funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean, la trabajadora o trabajador excedente conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar.

La petición de excedencia, sea voluntaria o forzosa, será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzarla y la Empresa dará recibo de la presentación. La concesión de la excedencia por parte de la Empresa se efectuará también en comunicación escrita.

La reincorporación al puesto de trabajo deberá ser notificada a la Empresa con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito y la Empresa estará obligada a acusar recibo del mismo.

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la admisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la iniciación de la excedencia.

De concurrir circunstancias excepcionales que hagan necesario el acortar los plazos de preaviso anteriormente señalados, la Comisión Paritaria entenderá de dichas circunstancias y decidirá si procede, la variación de los mismos.

Art. 11. *Horas extraordinarias.*—Durante la vigencia del Convenio no se realizarán horas extraordinarias como consecuencia de la implantación del acuerdo de flexibilidad y fomentar la contratación. Por esta razones, durante la vigencia del convenio no se realizarán horas extraordinarias por ningún trabajador de la empresa, ni empresa de trabajo temporal.

Capítulo tercero

Retribuciones

Art. 12. *Sueldos y jornales.*—Los salarios del personal estarán constituidos por los siguientes conceptos:

- Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa.
- Primas e Incentivos.
- Antigüedad.
- Complemento de mayor dedicación. El Complemento de Puesto de Mayor Dedicación que por la naturaleza de la función y nivel de responsabilidad corresponda a las personas comprendidas en la presente Tabla, será, como máximo, el 20 por 100 del sueldo total que tengan asignado, como regla general.

Los valores resultantes para los indicados conceptos, son los que se desglosan en las tablas salariales que al presente Convenio se acompañan.

Recibo del salario. El recibo del salario se confeccionará detallando los conceptos fijos de los variables, siendo materia de negociación de las partes, su hipotética modificación.

En el recibo salarial, se liquidarán mensualmente (meses naturales) los conceptos de: Salario, Antigüedad, Jefe/a de Equipo, Locomoción, Plus Asistencia, mientras que los conceptos variables se liquidan a partir del día 16, hasta el día 15 del mes siguiente, siendo los más frecuentes: Primas, Turnos, Peligrosidad, Toxicidad, Dietas, Kilómetros, Ayuda Comida, Gastos, etc. Siendo el día de cobro para toda la plantilla el último día laborable del mes.

Art. 13. *Sueldo base.*—El sueldo base de cada trabajador/a, será el que con tal carácter se refleje para cada categoría en las Tablas Salariales que en el presente Convenio se acompañan. Esta cantidad es la que se tomará como base para el cálculo de los siguientes conceptos retributivos:

- Antigüedad, Pluses de Toxicidad, Penosidad, Peligrosidad y Nocturnidad.

El cálculo del Plus de Jefe/a de Equipo, se efectuará sobre la suma de los conceptos Sueldo Base + Antigüedad.

Art. 14. *Primas.*—1.º M.O.D.

La prima del personal de M.O.D. se abonará de acuerdo con los valores de las tablas que figuran en el Anexo I.

2.º M.O.I.

Esta prima será de aplicación al personal de M.O.I. y su importe se calculará con arreglo a la tabla que figura en el Anexo II.

3.º Carencia de incentivo.

Se aplicará de acuerdo con los valores que figuran en las tablas según Anexo III.

Art. 15. *Antigüedad.*—El personal afectado/a por el presente Convenio, percibirá como complemento por este concepto un aumento periódico, por cada cuatrienio de servicio, equivalente al 4,5 por 100 del sueldo base correspondiente a la categoría en que esté clasificado con arreglo a las Tablas que se adjuntan; comenzando a devengarse cada cuatrienio el 1 de enero de cada año, para el personal que haya ingresado en el primer semestre del mismo.

No se computará a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia voluntaria.

Art. 16. *Pagas extraordinarias.*—Pagas extraordinarias.

Los/las trabajadores/as, percibirá dos gratificaciones extraordinarias al año, equivalentes a treinta días de salario cada una de ellas, abonándose los días 15 de julio y 15 de diciembre, para toda la plantilla.

Estas pagas se calcularán para cada trabajador/a en función de los siguientes conceptos:

— Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa + Antigüedad.

Estas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año que se devenguen.

Gratificación extraordinaria.

El personal afectado/a por este convenio percibirá en la nómina de octubre una gratificación extraordinaria consistente en 16 días de salario para el año 2014 y 18 días para el año 2015, que se abonara en la nómina de septiembre. Se abonarán sobre la base de la suma de los siguientes conceptos:

Sueldo Base + Plus Convenio + Complemento Empresa.

El devengo de esta paga será del 1 de octubre al 30 de septiembre y proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Art. 17. *Complemento pagas extras-operarios/as.*—Este concepto queda establecido con la media de la prima del año o complemento de mayor dedicación.

Art. 18. *Gratificación sobre beneficios.*—Los/las integrantes de la plantilla de los colectivos que venían percibiendo la gratificación de beneficios, cobrarán en el mes de febrero la cantidad resultante de aplicar la fórmula siguiente:

$$C = \frac{6,50 \times B}{100 \times P}$$

Siendo:

C = cantidad bruta a percibir.

B = beneficios netos auditados.

P = plantilla total en el ámbito nacional de la empresa a 30 de septiembre.

Durante la vigencia del presente convenio (2014 y 2015), para el cobro de la cantidad resultante de la aplicación de la fórmula, tiene que existir un beneficio neto auditado en el ejercicio superior a 2 millones de euros.

Para tener derecho al cobro de esta gratificación, será requisito necesario el encontrarse de alta en la Empresa en la fecha de cobro. Las personas que cumpliendo este requisito hubieran sido alta en la Empresa a lo largo del ejercicio económico, cobrarán la parte proporcional de dicha gratificación.

Art. 19. *Plus de turnicidad, nocturnidad, relevo y jornadas especiales.*—Todos/as los/las trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio y durante la actual normativa de jubilación (65 años cumplidos para el 100 por 100 de jubilación), quedarán exentos/as de realizar jornadas o turnos nocturnos, si así lo deciden, cuando: tenga menos de 20 años de edad o tengan más de 60 años de edad.

Según recomendación de la Organización Mundial de la Salud, siempre que sea posible, no se mantendrá a ningún/a operario/a en horario nocturno más de 10 años consecutivos.

Turnos.

1. El personal que estando trabajando a turno realice su jornada dentro del turno de tarde, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de 11,10 euros para el 2014 y 12,16 para el 2015.

2. El personal que realice su jornada durante el turno de noche, además del plus de nocturnidad, percibirá por cada jornada efectiva de trabajo la cantidad de 28,84 para el 2014 y 28,98 para el 2015 euros.

3. El personal que eventualmente pueda quedar adscrito/a a régimen de dos o tres turnos, percibirá además de los anteriores pluses de tarde y noche, cuando correspondan, un plus de relevo por cada jornada efectiva de trabajo en dicho régimen, la cantidad de 11,47 euros para el 2014 y 11,53 euros para el 2015

4. Todo el personal adscrito al régimen de turnos, percibirá por concepto de solape una retribución de 3,5 euros por cada día que turne a partir del 1 de enero de 2015.

5. Anualmente, de acuerdo con el Comité y con los/las trabajadores/as implicados/as, la Empresa confeccionará la relación de trabajadores/as adscritos/as al régimen de turnos, percibiendo este colectivo la cantidad establecida para el plus de relevo. Todo trabajador que no estando en la lista empiece a turnar quedará adscrito a la lista a partir de ese momento y hasta final de año, con las mismas condiciones que el resto de trabajadores. Cualquier departamento que quiera realizar un turno de tarde o de noche tendrá que garantizar la realización de dicho turno y su carga de trabajo como mínimo para un mes.

6. Se entenderán a estos efectos por horas nocturnas las comprendidas entre las 22,00 horas de un día y las 6,00 horas del día siguiente.

Art. 20. *Prima de asistencia y puntualidad.*—Este concepto queda establecido en la cantidad de 20,11 euros para el 2014 y 20,21 euros para el 2015 euros mensuales, que percibirán solo aquellos/as trabajadores/as que no hayan tenido a lo largo del mes de que se trate, más de dos faltas de puntualidad, tanto a la entrada como a la salida, ni más de 2,5 horas de absentismo en el mes, ya sea justificada o no. Esta prima no se abonará en el mes de vacaciones.

A los efectos de cobro de esta prima, se considerarán faltas de puntualidad en la entrada solo aquellas que rebasen el margen de cortesía (cinco minutos diarios, un máximo de tres días al mes), que en la actualidad viene aplicándose. Antes de aplicar esta fórmula, se analizarán los casos que hubiera con el Comité de Empresa.

No se computarán a efectos de descuento los permisos que se recuperen con autorización de la Empresa. Esta prima no será de aplicación a las personas que hagan uso del horario flexible.

Art. 21. *Locomoción.*—Todo/a trabajador/a, cuyo domicilio esté ubicado a una distancia superior a (1) kilómetro de su centro de trabajo, percibirá el importe del “bono transporte”, en función del tipo de bono, necesario en cada caso.

Capítulo cuarto

Ayudas por vehículo

Art. 22. *Ayuda de vehículo.*—Kilometraje. En aquellos desplazamientos por cuenta de la Empresa, que deban realizarse con vehículo propio, se abonará al interesado/a la cantidad de 0,39 euros/Km recorrido. Este importe se revisará todos los años, de acuerdo al siguiente criterio:

- El 50 por 100 en función del IPC y el otro 50 por 100, en función de la variación en más o en menos que experimente anualmente los precios de la gasolina (referencia en ambos casos del año anterior).

Capítulo quinto

Fondo social

Art. 23. *Fondo social*.—El Fondo Social administrado por el Comité se fija para el año 2014 y 2015 en 11.000,00 euros, que se distribuirá en los siguientes conceptos:

a) Ayuda por hijos/as disminuidos/as:
b) Ayuda de estudios:
c) Actividades Socio Culturales:
d) Comité de Empresa:
Totales	11.000,00

Art. 24. *Seguro de vida y accidentes*.—La Empresa suscribirá una póliza de seguros para estos casos, consistente en los siguientes capitales:

Años 2014 y 2015.

- 17.221 euros para el 2014 y 17.307 euros para el 2015 en el caso de fallecimiento por causas naturales.
- 30.139 euros para el 2014 y 30.289 euros para el 2015 en caso de fallecimiento por accidente.
- 34.442 euros para el 2014 y 34.614 euros para el 2015 en caso de invalidez absoluta, derivada de accidente o enfermedad.

Art. 25. *Subvención comida*.—Aquellos/as trabajadores/as, que bien por tener que formar parte del plan de flexibilidad en días determinados, o por prestar sus servicios en régimen de jornada partida, tuvieran que trabajar por la tarde, percibirán en concepto de subvención de comida, la cantidad de 9 euros en concepto de cheque gourmet a partir del 1 enero del 2015.

Art. 26. *Complemento en caso de baja por enfermedad, accidente o maternidad o paternidad*.—En caso de enfermedad, accidente o maternidad, la Empresa complementará las percepciones que para estos casos abona la Seguridad Social, en las siguientes cuantías:

- Hasta el 100 por 100 del salario que tenga asignado la trabajadora o trabajador, entendiéndose por este, la suma de los conceptos:

Salario Base + Plus Convenio + Complemento Empresa + Promedio de Prima + Antigüedad

Todo trabajador/a en situación de baja por enfermedad o accidente no laboral, tiene la obligación de hacer llegar a la Empresa el correspondiente parte de baja al día siguiente de su obtención.

En los casos de baja de menos de tres días de duración, deberá pedirse al médico correspondiente el parte de baja y alta o en su defecto el justificante emitido por el mismo.

Capítulo sexto

De la representación de los/las trabajadores/as en la empresa

Art. 27. *Comité de empresa*.—La representación de los/las trabajadores/as en “Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain, Sociedad Limitada”, estará asumida por el Comité de Empresa y la representación la tendrán un/una Presidente y un/una Secretario/a, y cuyas funciones, serán las siguientes:

- Recibir información, que le será facilitada trimestralmente sobre evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, situación de la producción, ventas, programa de producción y evolución probable del empleo de la misma.
- Conocer el balance fin de ejercicio (una vez aprobado por la Junta de Accionistas), cuenta de resultados y Memoria de la Sociedad.
- Emitir informe previo sobre las decisiones a adoptar en las siguientes cuestiones:
 - Reestructuraciones de plantilla y ceses totales, parciales, definitivos o temporales de aquellas.
 - Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Cualquier tipo de transformación que afecte al estatus jurídico de la Empresa, e incida sobre su volumen de empleo.

4. Conocer todos los contratos laborales que se utilicen y obtener una copia de los que se realicen, así como las prórrogas de los mismos y los finiquitos.

5. Negociar con la Dirección las condiciones generales y particulares del Convenio Colectivo.

6. Conocer, trimestralmente, las estadísticas sobre los índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y mecanismos de prevención que se utilicen.

7. Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor, formulando en su caso, las acciones legales correspondientes.

8. Colaborar con la Dirección para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento o el incremento de la productividad.

9. Estudiar conjuntamente con la Dirección, otras posibles vías de homologación más amplias.

10. Recibir información sobre cualquier asunto de trascendencia general de la Empresa, que pudiera no estar recogido en las anteriores funciones.

11. El 15 de enero de cada año, la Empresa comunicará por escrito al Comité, el Organigrama Jerárquico y Funcional de la empresa.

Igualmente, caso de producirse modificaciones en dicho Organigrama, con posterioridad a dicha fecha, se pasará comunicación al Comité de dichas modificaciones.

Composición del comité:

El comité de empresa, estará constituido por el número de integrantes a que se refiere el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores o Trabajadoras, en función de la plantilla del mismo, salvo que se pacte otra composición diferente.

Asambleas en horas de trabajo:

El Comité de Empresa podrá convocar asambleas en horas de trabajo, que serán retribuidas siempre que no excedan de un total de 4 horas al año en el que haya negociación de convenio y 2 horas cada uno de los otros dos años restantes, dichas horas serán acumulables.

Delegadas o delegados sindicales:

Las Centrales Sindicales con representación en la Empresa tendrán derecho a nombrar a un Delegadas o delegados Sindicales, con las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa.

Garantías sindicales:

Los/las miembros/as del Comité de Empresa, contarán con las mismas garantías reconocidas por el estatuto de los/las trabajadores/as en su artículo 68. Asimismo, el Comité de Empresa tendrá derecho a un local para ejercer su labor que, por el momento, podrá no ser de uso exclusivo, así como a la utilización de los tableros de anuncios existentes al efecto, a fin de posibilitar una fácil comunicación con los/las trabajadores/as.

Cada componente del Comité de Empresa, contará con 40 horas mensuales para realizar la actividad sindical correspondiente, retribuida según lo previsto en la Legislación Vigente, que podrán ser acumuladas en uno o varios de sus componentes, previa comunicación a la Dirección Social.

Cuotas sindicales:

A solicitud de los trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los/las trabajadores/as interesados/as en la realización de tal operación, deberán solicitarlo por escrito a la Dirección, expresando con claridad la orden de descuento, la Central o sindicato a que pertenece y la cuantía de la cuota. Esta solicitud, podrá ser revocada individualmente y por escrito en cualquier momento, al Delegado o delegada Sindical de la Central correspondiente.

Art. 28. *Comité de empresa europeo.*—Los/las componentes de este Comité Europeo, tienen las competencias reconocidas en la Directiva Comunitaria de referencia 38/2009, de fecha 06 de mayo de 2009, ratificada por el acuerdo suscrito entre la Dirección de Thyssen A.G. y el Comité de Empresa de ThyssenKrupp A.G. con la firma del Reglamento Interno de fecha 6 de noviembre de 2008.

Capítulo séptimo

Salud laboral y medio ambiente

Art. 29. *Principios generales.*—Ambas partes se comprometen a desarrollar las acciones y medidas en cuantas materias afecten a la salud y Seguridad laboral en el trabajo. Serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de diciembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así las posteriores normas, que al amparo de esta Ley se desarrollen.

Todas las trabajadoras o trabajadores de la Empresa son objeto y sujeto de la salud laboral y la seguridad, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que la misma requiere, entendiéndose que esta es esencialmente preventiva más que correctiva.

La salud Laboral se considera como parte integrante del proceso productivo al mismo nivel que la producción, la calidad y los costes, estableciéndose su planificación, coordinación y control como un elemento más de las reuniones de trabajo o de las tareas a realizar.

Corresponde a la Dirección, la responsabilidad de garantizar la salud y seguridad de sus trabajadores/as y de comprometer a toda la Empresa en la realización de la mejora de la Salud Laboral y, con la cooperación y participación de las trabajadoras o trabajadores y de sus representantes, la de formular una política preventiva, así como aplicarla y hacerla aplicar por todos sus componentes. Asimismo, será responsable y garantizará la salud y seguridad de las trabajadoras o trabajadores de las contratadas, bien por sus medios o exigiendo a las empresas que le trabajan, unos medios de seguridad y protección para dichos trabajadores/as equiparables a los suyos.

Art. 30. *Comité de salud y seguridad y medio ambiente.*—Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.

Este Comité estará compuesto por 6 miembros/as, de los cuales, el 50 por 100 estará formado por los/las representantes de los trabajadores/as y el otro 50 por 100 por representantes de la Dirección.

Como mínimo, una vez al mes celebrarán reunión, pudiendo ser convocadas otras con carácter extraordinario, siempre que la gravedad del caso lo requiera. En sus reuniones podrán participar, con voz pero sin voto, las Delegadas o Delegados Sindicales.

Asimismo, podrá participar personal técnico sobre seguridad de la Empresa, trabajadores/as de la empresa o personal técnico en prevención ajeno a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

Serán competencias de dicho Comité las incluidas en el artículo 38 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Este comité tendrá las siguientes competencias:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

30.1. Delegadas o delegados de prevención.

Las Delegadas o delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Las Delegadas o delegados de Prevención serán designados por y entre los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Serán competencias y facultades del Delegado/a de Prevención, las incluidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

30.2. Reglamento comité de seguridad y salud laboral.

30.2.1. El presente reglamento se acuerda al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y concretamente en su artículo 38.2, que prevé la adopción por el propio C.S.S. y M.A. de sus normas de funcionamiento.

- 30.2.2. Dada su calidad de órgano paritario y colegiado de participación, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y con representación de ambas partes.
El cargo de la Presidencia recaerá en un/una representante de la Empresa y la Secretaría, en uno/una de las delegadas o delegados de Prevención, a propuesta de las partes respectivas.
- 30.2.3. El C.S.S. y M.A. como órgano de participación para la consulta regular y periódica sobre la salud y seguridad, entenderá en todas las cuestiones relacionadas con la política de Prevención en la Empresa y especialmente en las siguientes cuestiones:
- La identificación de los riesgos que deben ser objeto de evaluación y control.
 - La identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
 - La elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
 - El estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías.
 - Los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores/as en materia de salud y seguridad.
 - Las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de alguna de las partes.
 - La designación por el empresario de trabajadores para ocuparse de funciones preventivas, la determinación de dichas funciones o la evaluación de su cumplimiento.
 - El diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de sus resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Cualesquiera otras medidas relacionadas con la organización de la prevención por la Empresa.
 - Por el acuerdo entre las partes, podrá ocuparse también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la empresa y proponer iniciativas en este sentido.
- 30.2.4. Para el ejercicio de sus funciones el C.S.S. y M.A. tiene las siguientes competencias y facultades:
- Realizar las visitas a los puestos de trabajo que considere oportuno con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.
 - Conocer toda documentación existente en la empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
 - Conocer cuántos informes y estudios obtenga la empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
 - Conocer e informar la programación anual de los Servicios de Prevención.
 - Solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.
 - Promover y participar en investigaciones de forma paritaria sobre:
 - Evaluación y control de riesgos.
 - Incidencia de daños derivados del trabajo.
 - Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
 - El control del cumplimiento de las Normas y Reglamentaciones sobre seguridad y salud en el trabajo.
 - Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre el riesgo y daño.

- h) Promover la participación y la colaboración de los/las trabajadores/as en la prevención de riesgos, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
- i) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.
- j) Colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros acompañándola durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas, a dichas inspecciones asistirán las dos partes representadas en el C.S.S.
- k) Vigilar y hacer cumplir las normas y medidas de seguridad propias de la Empresa, como las reglamentadas, a todas las subcontratas que trabajen con esta Empresa.
- l) Recibir de la empresa información y documentación por escrito sobre las iniciativas y solicitudes de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medio ambiental. Tendrán derecho a asistir a las auditorías realizadas a la empresa con relación a la obtención de certificados relacionados con el medio ambiente.
- m) La empresa facilitará un listado con todas las sustancias que mediante su uso, presencia o manipulación, pudieran ser peligrosas tanto para el medio ambiente como para la salud de los trabajadores/as.
- n) Recibir la información acerca del plan de gestión de residuos y de las empresas exteriores que participan en él, si las hay y cuál es el papel que desempeñan
- o) Derecho de acompañamiento a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudiera visitar la empresa.

30.2.5. Funciones de la presidencia y la secretaría.

De la presidencia:

- a) Llevar la responsabilidad en todo lo concerniente al cumplimiento de esta normativa en los aspectos que hacen referencia al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- b) Convocar las reuniones ordinarias y extraordinarias.
- c) Enviar acta y dar información a la Dirección de los temas tratados y los acuerdos adoptados en cada reunión, así como el número de accidentes y de los riesgos y medidas adoptadas.
- d) Fomentar la colaboración de todos/as los/las responsables de los distintos departamentos de la Empresa, en la observancia y en la práctica de las medidas de seguridad y de prevención en general.
- e) Solicitar al Servicio de Prevención aquellas actuaciones que se consideren necesarias, en el ámbito de sus funciones.
- f) Designar cometidos concretos cuando así se estime, entre los miembros del Comité.

De la secretaría:

- a) Elaborar el Acta.
- b) Llevar toda la documentación y correspondencia que se refiera a cuestiones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- c) Comunicar en cualquier momento a la Presidencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los temas que se consideren de carácter urgente.
- d) Trasmirir a todos/todas los/las miembros/as del Comité de Seguridad y Salud Laboral:
 - 1) Las convocatorias que dispone la Presidencia del mismo.
 - 2) Las Actas de las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
 - 3) Los informes técnicos relacionados con el C.S.S.L.

30.2.6. Delegadas o delegados de prevención:

Competencias y facultades:

- 1) Colaborar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva.
- 2) Promover y fomentar la cooperación de los/las trabajadores/as en la ejecución de esta normativa.
- 3) Formar parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- 4) Ser consultados/as, con la debida antelación, a la adopción de las decisiones relativas a:
 - a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.
 - b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos laborales de la empresa.
 - c) Procedimientos de información y documentación que lleven a los/las trabajadores/as a un conocimiento de los riesgos a los que está expuesto y las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, así como, de los Planes de Emergencia y Evacuación de la empresa o centro de trabajo.
 - d) Procedimiento de información y documentación relativa a la planificación de la acción preventiva, criterios de evaluación de riesgos, resultados periódicos de las condiciones de trabajo y procesos productivos, medidas de protección, práctica de los controles del estado de salud de los/las trabajadores/as y conclusiones de los mismos, accidentes, incidentes, enfermedades profesionales, enfermedades laborales y enfermedades repetitivas.
 - e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva de la empresa.
 - f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos substanciales sobre la seguridad y la salud de los/las trabajadores/as.
- 5) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la Normativa y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 6) Están facultados para acompañar a los/las técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los/las inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la Normativa vigente, pudiendo formular ante ellos/ellas las observaciones que estimen oportunas.
- 7) Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.
- 8) Ser informados/as sobre los daños producidos a la salud de los/las trabajadores/as, una vez que tenga conocimiento de ello la empresa. Las Delegadas o Delegados de Prevención podrán presentarse aun fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos para conocer la circunstancia de los mismos.
- 9) Realizar visitas a los puestos de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Garantías:

- 1) Será de aplicación lo previsto en el artículo 68 del E.T. en materia de garantías a las Delegadas o Delegados de Prevención, en su condición de Representante de la plantilla.
- 2) El tiempo utilizado por las Delegadas o Delegados de Prevención para el desempeño de sus funciones, será considerado como de ejercicio de representación, a efectos de crédito de horas mensuales retribuidas, si bien será considerado como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como el invertido en cualquier otras reuniones convocadas por la Empresa en materia de prevención de riesgos.

En todo caso, sobre disposición de tiempo para el desarrollo de la actividad preventiva de las Delegadas o Delegados de prevención, se estará a lo pactado en la negociación colectiva.

- 3) La Empresa proporcionará a las Delegadas o Delegados de Prevención los medios y la formación en materia de prevención que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo recaer su coste, en ningún caso sobre el Delegado/a de Prevención.

Sigilo:

Será de aplicación en materia de sigilo para las Delegadas o Delegados de Prevención lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los/las Trabajadores/as, en cuanto a la información a las que pudiera tener acceso como consecuencia de su actuación en la Empresa.

- 30.2.7. Tanto las convocatorias como los acuerdos del C.S.S. deberán ser objeto de publicidad entre los/las trabajadores/as de la empresa, los cuales podrán hacer llegar sus quejas y propuestas al C.S.S. bien personalmente o por escrito, a través de las Delegadas o Delegados de Prevención.
- 30.2.8. Semestralmente y en reunión ordinaria la empresa presentará al C.S.S. un informe conteniendo al menos los siguientes aspectos:
 - a) Nivel de aplicación y resultados del plan de prevención.
 - b) Resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.
 - c) Análisis del control estadístico de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - d) Evolución de la siniestralidad.
- 30.2.9. Las Delegadas o Delegados de Prevención de empresa que desarrollen su trabajo en un mismo centro podrán incorporarse al C.S.S. de la empresa principal como miembros/as de pleno derecho mientras dure el desarrollo simultáneo de actividades o, en todo caso, se celebrará una reunión inicial conjunta de coordinación con asistencia de representantes de empresarios/as y trabajadores/as de dicha empresa así como las reuniones periódicas que se consideren necesarias.
- 30.2.10. En las reuniones del C.S.S. podrán participar por iniciativa propia y con voz pero sin voto las Delegadas o Delegados Sindicales y los/las responsables de prevención de la empresa.

En idénticas condiciones podrán participar, a solicitud de alguna de las partes y en relación con los temas objeto de debate, asesores/as internos/as o externos/as a la empresa o trabajadores/as de la propia empresa.

30.3. Accidente o enfermedad profesional y enfermedad común.

A todo/a trabajador/a que al pasar por un Tribunal Médico se le conceda una Invalidez Total como consecuencia de accidente y/o enfermedad profesional o común para su puesto de trabajo habitual, la Empresa procurará proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, en función de la nueva situación físico laboral de la trabajadora o trabajador. En el caso de que la Invalidez total fuese solamente derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional y la Empresa no pudiera proporcionarle un nuevo puesto de trabajo, la trabajadora o trabajador causará baja en la Empresa, indemnizándole con la cantidad de:

- Año 2014: 12.060 euros, si la trabajadora o trabajador tiene menos de 55 años. 10.050 euros, si la trabajadora o trabajador tiene más de 55 años.
- Año 2015: 12.120 euros, si la trabajadora o trabajador tiene menos de 55 años. 10.100 euros, si la trabajadora o trabajador tiene más de 55 años.
- No se tendrá derecho a esta indemnización si la trabajadora o trabajador rechazara el puesto que la Empresa le ofreciera, salvo que se trate de un acuerdo entre la Empresa y la trabajadora o trabajador. Si como consecuencia de la revisión de su situación por mejoría la trabajadora o trabajador se reincorporase a la Empresa, este estará obligado a reintegrar el 75 por 100 de la indemnización.

Capítulo octavo

Contratación

Art. 31. *Seguimiento de la contratación.*—A efectos de la información a la representación de las trabajadoras o trabajadores sobre previsiones de contratación, altas, bajas, modificaciones, subcontratación, se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente, sobre derechos de información de los Representantes de las trabajadoras o trabajadores en materia de contratación.

Art. 32. *Preaviso en caso de baja voluntaria.*—Si la trabajadora o trabajador desea causar baja voluntaria en la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso mínimo de 15 días, excepto cuando se tratare de titulados/as medios y superiores, que deberán preavisar con una antelación mínima de uno y dos meses, respectivamente.

El incumplimiento de la obligación de preavisar, con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la trabajadora o trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso

Art. 33. *Finiquitos.*—Los recibos de saldo y finiquito que se realicen al terminar la relación laboral deberán detallar de modo concreto todas las cantidades parciales de que se componen y las partidas y conceptos salariales a que corresponden.

La Dirección de la Empresa entregará el recibo finiquito en un plazo de 72 horas a contar desde la fecha de rescisión del contrato, pudiendo intervenir la Representación de las trabajadoras o trabajadores, si así se solicita.

Carecerán de alcance liberatorio los recibos de saldo y finiquito que no cumplan los requisitos establecidos en los dos apartados anteriores, y serán considerados meros recibos acreditativos de la percepción de las cantidades que en ellos se consignarán.

Art. 34. *Contratos.*—Según legislación vigente tras los cambios legislativos en los modelos de contrato y tipos de contratación producidos por los Reales Decretos del 3/2012 y 35/2010.

Art. 35. *Contrato eventual.*—Este contrato tiene como finalidad el atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Duración:

Por acuerdo se establece el período de duración en 18 meses como permite la legislación vigente.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Art. 36. *Contratos de trabajo de puesta a disposición (ETT).*—Se podrá utilizar este tipo de contratos en los siguiente supuestos:

- a) Por realización de una obra o servicio determinado.
- b) Para atender circunstancias del mercado y/o acumulación de tareas (máximo seis meses).
- c) Para sustituir a un/una trabajador/a con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo mientras dure un proceso de selección (no superior a tres meses).

36.1. El Comité de Empresa deberá ser informado de todos los contratos de puesta a disposición que se realicen, por la entrega al mismo, por parte de la Empresa, de una copia del contrato de puesta a disposición, en el cual constará:

- a) Datos identificativos de la ETT, haciendo constar número de autorización, vigencia temporal, identificación fiscal y código cta. de cotizaciones en la Seguridad Social.
- b) Supuesto de celebración con expresión concreta de la causa que lo justifica.
- c) Contenido de la prestación laboral y calificación requerida.
- d) Duración estimada del contrato de trabajo.
- e) Lugar y horario de trabajo.
- f) Precio convenido.

— A los/las trabajadores/as contratados/as bajo esta modalidad, les será de aplicación la totalidad de las condiciones económicas del presente Convenio Colectivo.

- Este tipo de contrato no podrá realizarse en un período superior a seis meses, y en caso de haber una necesidad de tener un contrato superior, se deberá realizar un contrato eventual, según marca el artículo 35 de este Convenio Colectivo o indefinido como personal de la empresa TKEMS.

Capítulo noveno

Organización del trabajo

Art. 37. *Definición y principios generales.*—La organización del trabajo con arreglo a lo establecido en el presente Convenio y en la Legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la Empresa. No obstante lo anterior, la Dirección de la Empresa consultará previamente a los/las representantes de las trabajadoras o trabajadores, las modificaciones relativas a la organización del trabajo y a la introducción de nuevas tecnologías, con el objetivo de alcanzar en la empresa unos niveles óptimos de productividad, condiciones de trabajo y empleo en la Empresa, doble objetivo que se entiende inseparable. Ello es posible con una actitud positiva y responsable de las partes integrantes: Dirección y Trabajadores/as.

Es, por lo anteriormente expuesto, necesaria la participación de los/las representantes de las trabajadoras o trabajadores, conforme a los mecanismos que se determinan en este Convenio y en la Legislación vigente, en funciones de orientación, asesoramiento, propuestas y emisión de informes, que en cada momento deberán ser valorados por la Dirección de la Empresa.

Art. 38. *Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de trabajo.*—Ante cualquier modificación de los sistemas de trabajo establecidos en la Empresa, el Comité de la misma, recibirá la información relativa a:

- Determinación del nuevo método de trabajo.
- Descripción del puesto de trabajo.
- Tiempo de trabajo establecido.

Caso de no haber acuerdo con el resultado del nuevo método, será competencia de la Comisión Paritaria la negociación de dicha modificación.

Art. 39. *Período de adaptación.*—En cualquier modificación de las condiciones de trabajo que se produzca y que afecte a la forma de la prestación del mismo, la Dirección de la Empresa deberá conceder un período razonable de adaptación a las nuevas condiciones.

Este período se fijará en cada caso y de mutuo acuerdo, en el preceptivo proceso de negociación entre las partes, teniendo en cuenta la importancia de las modificaciones operadas y las condiciones particulares de los trabajadores/ as afectados/as.

En todos los casos si la modificación afectase al sistema de retribución, por calidad y cantidad de trabajo, se establecerá un período mínimo de tres meses, durante el cual se abonará a la persona afectada, como mínimo, la media de los complementos por cantidad o calidad de trabajo que hubiere percibido en los 6 meses laborables anteriores a la modificación, salvo que, de la aplicación del nuevo sistema, se dedujeran cantidades superiores, en cuyo caso, se aplicarán estas.

Capítulo décimo

Promoción profesional

Art. 40. *Principios generales.*—Las trabajadoras o trabajadores vinculadas por el presente Convenio tendrán derecho a la promoción profesional y económica dentro de la Empresa y a que esta se regule garantizando los principios constitucionales de igualdad de trato y no discriminación, por lo que no se podrán aplicar criterios y/o condiciones que excluyan a ningún colectivo, salvo los determinados por la función profesional.

Art. 41. *Sistemas y procedimientos.*—La Empresa y los Representantes de los/las Trabajadores/as establecerán, de mutuo acuerdo, los procedimientos necesarios para garantizar este derecho. En este sentido, acordamos:

- Asimismo, todos/as los/las trabajadores/as contratados/as con la categoría de Especialistas, Auxiliar Administrativo B, Auxiliar Organización B, Grabador de datos B, Reproductor de Planos B o Delineante de 3.^a B se les promocionará a una categoría superior a los dos años de haber sido contratados/as, siempre que los trabajos del puesto puedan ser de categoría superior.

- A partir del 1 de enero de 2006, la Empresa estará obligada a que cada uno de los/las responsables que decida realizar propuestas para promociones profesionales al personal de su departamento, tendrá para ello que rellenar los impresos oficiales que para tal fin creará la Empresa, previa consulta con el Comité.
- La dirección de la Empresa estará obligada a enseñar dichos impresos al Comité de Empresa a Petición de este y siempre que lo requiera.
- Se crea una comisión de vigilancia de promoción, paritaria, que estudiará los casos en los que pueda existir discriminación, abuso o cualquier situación que el trabajador entienda que perjudica su promoción laboral. Dicha comisión analizará cualquier situación presentada al Comité y el resultado tendrá carácter vinculante.

Art. 42. *Formación.*—La Empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a crear una comisión de estudios para conseguir un plan formativo encuadrado en la formación continua dentro del marco tripartito de Confemetal. Dicha comisión negociará los planes formativos para el año 2015 y sucesivos.

Capítulo undécimo

Movilidad funcional

Art. 43. *Definición y principios generales.*—Por movilidad funcional se entienden aquellos cambios de funciones inherentes a la categoría o grupo profesional asignada a cada trabajador/a, motivados por causas organizativas o técnicas.

En cualquiera de los supuestos de movilidad funcional es necesaria la participación de la Representación de las trabajadoras o trabajadores, cifrada en la comunicación expresa de dicho cambio. Cuando se trate de cambios por tiempo definido a tareas correspondientes a categoría inferior, deberá haber una negociación entre Empresa y Comité, siempre y cuando no hubiera acuerdo entre Empresa y trabajador/a.

La modificación de funciones que impliquen movilidad de Grupo Funcional, tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo y se tramitará según el procedimiento establecido a tal efecto.

En todos los casos de movilidad, la Empresa deberá garantizar los conocimientos y habilidades que faciliten a las trabajadoras o trabajadores afectados una suficiente adecuación y aptitud para el desempeño de las tareas propias del nuevo puesto de trabajo. La movilidad se producirá sin perjuicio de los derechos profesionales y económicos de la trabajadora o trabajador afectado/a.

Al no tener la Empresa definidas las funciones propias de cada categoría y en tanto en cuanto esto no se haga, cualquier remisión a categoría, en este punto de movilidad funcional, deberá entenderse referida al Grupo Profesional.

Art. 44. *Cambio de categoría en el grupo funcional.*—Por razones organizativas o técnicas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a seis meses, la Empresa podrá destinar a los/las trabajadores/as a tareas de diferente categoría dentro de un Grupo Funcional. En este caso el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones de la categoría superior que efectivamente realice, incluido los complementos del puesto de destino de la categoría superior, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

La comunicación de estos cambios, se hará simultáneamente a los/las trabajadores/as y al Comité de Empresa, notificación que deberá incluir la descripción de las causas que motivan el cambio, nombre y destino de los/las trabajadores/as implicados/as, duración estimada de los traslados, especificación de las características y requerimientos de las tareas y funciones a desarrollar, así como de la formación adecuada.

La consolidación de la nueva categoría superior, se producirá cuando la trabajadora o trabajador realice las funciones correspondientes durante más de seis meses en un año, u ocho meses en dos años. Una vez finalizada la duración del cambio, igual o inferior a seis meses, se reintegrará a su categoría de origen.

Art. 45. *Modificación de trabajo.*—45.1. *Modificación sustancial.*

Siempre que la pretensión de introducir modificaciones o implantar medidas que, entre otras, afecten a:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo o turnos.
- Sistema de remuneración.

- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Movilidad funcional (Cuando exceden los límites que prevé el artículo 47 del presente Convenio y el artículo 39 del Estatuto de los/las Trabajadores/as).

El proceso de negociación, en aquellos casos que según el E.T. sea perceptivo, se ajustará al mismo procedimiento establecido para la movilidad geográfica.

Art. 46. *Modificaciones no sustanciales.*—Cuando se trate de medidas que de mutuo acuerdo y sin perjuicio de lo anterior, ambas partes consideran que no implican modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, el procedimiento consistirá en notificar a los/las representantes de los Trabajadores/as con la antelación suficiente, las medidas o modificaciones que pretenden implantarse.

Art. 47. *Movilidad geográfica.*—La movilidad geográfica podrá revestir la forma de traslado o de desplazamiento. Se entiende por traslado, aquel cambio de centro de Trabajo que implique para el afectado un cambio de su residencia actual a otra provincia distinta y tenga carácter de permanente.

Será desplazamiento aquella movilidad geográfica que no exceda de un año continuado la posible salida del Centro de Trabajo y que no tenga carácter de permanente. Al suponer ambas cosas una modificación de las condiciones reales de trabajo, se regirán, además de por la Legislación Vigente, por los siguientes aspectos particulares:

A) Traslados:

1. Aquellos promovidos por solicitud de la trabajadora o trabajador o no siendo así, cuando hubiera acuerdo entre la Empresa y trabajador/a, se estará a las condiciones estipuladas entre ambas partes y que voluntariamente podrán remitir copia al Comité de Empresa.
2. Aquellas otras que sean como consecuencia de las necesidades del servicio, se regirán por:
 - 2.1. Deberán estar suficientemente fundamentadas y basadas en las causas establecidas en el artículo 40.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los/las trabajadores/as.
 - 2.2. Se preservará la voluntariedad de las trabajadoras embarazadas, así como la prioridad de permanencia, en iguales circunstancias, de los/las trabajadores/as con cargas familiares.
 - 2.3. La Empresa deberá preavisar con una antelación de 60 días.
 - 2.4. En cuanto a los plazos para los supuestos recogidos en el artículo 40.2 del anteriormente referido cuerpo legal, quedarán de la siguiente forma:

Información. A la vez que se preavisa a los/las trabajadores/as, la Empresa notificará al Comité de Empresa, su decisión de traslado, conjuntamente con un informe en el que se haga constar de manera explícita, la siguiente información:

- Razones y finalidad de las medidas que se pretenden adoptar.
- Evaluación de las consecuencias previstas, tanto en relación con la productividad y eficiencia de la Empresa como en relación a las condiciones de trabajo y las repercusiones en la cantidad y calidad de empleo. El Comité de Empresa tendrá un plazo máximo de 30 días para emitir un dictamen, para lo cual, podrá contar con el asesoramiento de aquellas personas u órganos que considere oportunos.
- Conciliación. Si su dictamen fuera negativo a la decisión de la Empresa, se pasará toda la información a la Comisión paritaria, que tendrá un plazo de 15 días, a fin de intentar llegar a un acuerdo sobre el asunto.
- Al finalizar dicho plazo se levantará Acta donde se refleje el Acuerdo o la posición de cada una de las partes.
- Tras la finalización del período de Conciliación, se notificará el traslado a los/las trabajadores/as afectados, si a ello hubiere lugar, siguiéndose por las siguientes condiciones económicas, que correrán por cuenta de la Empresa:
- Gastos del viaje propio y de la familia. Gastos del traslado de enseres familiares, previa aceptación del presupuesto por parte de la Empresa.

- La trabajadora o trabajador podrá estar, para la búsqueda de vivienda o centros escolares, en situación de uno o dos meses de dietas, en función de que se desplacen además de la trabajadora o trabajador, el cónyuge o familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad.
- La trabajadora o trabajador podrá optar entre una compensación de nueve meses del importe del alquiler medio de una vivienda en la localidad de destino, o de cuatro meses de salario medio del último trimestre.
- No se podrá realizar dos traslados consecutivos en tanto no haya transcurrido al menos un año desde el anterior.
- Si una vez llevado a efecto el traslado y ante la reclamación judicial a que todo/a trabajador/a tiene derecho, este obtuviera resolución favorable, la Empresa deberá reintegrar al trabajador/a en su puesto originario, viniendo este/a obligado/a a la devolución de la compensación por vivienda o cantidad más arriba recogida, habiendo devengado por contra las dietas correspondientes.

B) Desplazamientos en España y Portugal.

Todo/a trabajador/a que se desplace por cuenta y orden de la Empresa, se regirá por las siguientes dietas:

	AÑO 2014	AÑO 2015
DESAYUNO	2,79 €	2,80 €
COMIDA	14,17 €	14,24 €
CENA	13,51 €	13,58 €
HOTEL	*	*
VARIOS	3,41 €	3,43 €
TOTAL	33,88 €	34,05 €

El hotel (mínimo de dos estrellas), será reservado y pagado por la Empresa a partir del primer día de desplazamiento; caso de no ser así, la dieta completa será de 94,42 euros para el año 2014 y de 94,90 para el 2015.

Solo se tendrá derecho al concepto “varios” cuando se pernocte en el lugar de destino. Al igual que solamente se devengarán dietas en los desplazamientos que excedan de la Comunidad de Madrid. No obstante, cuando existan motivos justificados como, temporada alta, fechas de congresos, ferias, etc., en que los gastos tanto de manutención o pernocta superen las dietas, la Dirección de Recursos Humanos (RR.HH.) analizará cada caso concreto como ya viene haciendo hasta la fecha, abonando dichos gastos, si corresponde, previa justificación de los mismos. Los desplazamientos que se realicen por orden de la Empresa fuera de los radios de acción anteriormente reseñados, se regirán por las siguientes normas:

- a) Dentro de la jornada laboral, se computarán como horas normales de trabajo.
- b) Para todo desplazamiento que implique pernoctar fuera del lugar de residencia, la Empresa deberá preavisar con una antelación mínima de un día.
- c) En caso de desplazamiento por más de tres meses continuados, la Empresa deberá de preavisar con una antelación mínima de siete días, teniendo la trabajadora o trabajador derecho a cuatro días de permiso retribuido por cada tres meses de desplazamiento, que podrán sustituirse, con acuerdo de la Empresa, por cualquier otra fórmula de descanso al final del desplazamiento o viajes pagados por la Empresa al domicilio de origen en fines de semana. Si el desplazamiento fuera mayor de dos meses y menor de tres, se tendrá derecho a un día libre al final del desplazamiento.
- d) Los viajes de ida y vuelta serán a cargo de la Empresa, así como los del apartado anterior que elegirá el medio de locomoción más adecuado, facilitando billetes de 1.ª clase en autobús o tren y en clase turista, en avión o AVE.
- e) El personal desplazado se regirá en el lugar de destino según el calendario laboral y horario de trabajo que rija en este último, sin perjuicio de la regularización que en su caso proceda, por esta circunstancia en cuanto a jornada.
- f) Los desplazamientos fuera de la jornada laboral, se computarán como horas extraordinarias a los solos efectos de su compensación como tales.

- g) Las personas desplazadas al extranjero, se regirán con carácter general por el anterior capítulo, con las siguientes modificaciones:
1. Dietas en el extranjero (resto de países). Por este concepto, la trabajadora o trabajador desplazado percibirá 70,38 euros para el año 2014 y 70,73 euros para el 2015 (por desayuno, comida y cena); más 35,71 euros para el 2014 euros y 35,89 euros para el 2015 por el concepto de “varios” por día, siempre y cuando el desplazamiento supere 30 días.
Para desplazamientos inferiores la dieta será de 33,89 euros para el año 2014 y 34,06 euros para el 2015; más 35,71 euros para el año 2014 y 35,89 euros para el año 2015 por día de desplazamiento para el año 2015. En cualquier caso, ninguna persona adscrita a los distintos colectivos de la Empresa, podrá superar en cómputo global las dietas referenciadas en cada uno de los dos períodos establecidos.
 2. El hotel que deberá reunir las condiciones de higiene y salubridad exigibles en España, será reservado y pagado directamente por la Empresa.
 3. Las condiciones de salud y seguridad laboral vigentes en España, en lo que se refiere al lugar de trabajo, deberán aplicarse en el extranjero.
 4. Toda persona desplazada deberá ir cubierta con una póliza de seguro que cubrirá: gastos médicos, medicinas, hospitalizaciones y repatriación. Quedarán excluidos los gastos de enfermedades crónicas, chequeos médicos no autorizados, cirugía estética, parto y todas las atenciones no programables. No obstante, se garantizarán los mismos niveles de protección en materia de accidente y enfermedad que cubre la Seguridad social en España.
 5. Quedan exentas de este tipo de desplazamientos las mujeres embarazadas.
 6. Siempre que sea posible, la persona desplazada será preavisada con 30 días de antelación.
 7. Las personas desplazadas tendrán derecho a 5 días de permiso por cada tres meses de desplazamiento, sin contar los de viaje, acumulable a la finalización del mismo, prorrateándose a razón de 1,5 días de permiso por cada mes de desplazamiento, resultando 5 días por cada trimestre que podrán sustituirse por cualquier otra fórmula de descanso de acuerdo con el interesado/a.
 8. En caso de fallecimiento o intervención quirúrgica por enfermedad grave de familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad del desplazado/a, disfrutará de los permisos establecidos para estas circunstancias en el presente Convenio, sin que se computen los días de desplazamiento. Los viajes serán a cargo de la Empresa.

Capítulo duodécimo

Código de conducta

Art. 48. *Faltas y sanciones.*—48.1. Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los/las trabajadores/as que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Art. 49. *Graduación de las faltas.*—49.1. Graduación de las faltas.

Los/las trabajadores/as que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

Art. 50. *Faltas leves.*—50.1. Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los/las compañeros/as de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir con los/las compañeros/as dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

50.2. Sanciones a las faltas leves.

Las faltas leves serán sancionadas:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

Art. 51. *Faltas graves.*—51.1. Tendrán la consideración de faltas graves:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de treinta días.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/una compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a los/las superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros/as de trabajo, se considerará falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro/otra en el trabajo, firmando o fichando por él o ella.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros/as, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

51.2. Sanciones a las faltas graves.

Las faltas graves serán sancionadas:

- a) Traslado de puesto de trabajo, en el mismo centro.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

Art. 52. *Faltas muy graves.*—52.1. Tendrán la consideración de faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otra de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor o autora.
- e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- f) La embriaguez durante el trabajo.

- g) La simulación de enfermedad o accidente, se entenderá siempre que existe falta cuando un/una trabajador/a en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
- i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
- j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los/las jefes/as, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.
- l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- n) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.
- p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del punto 54.1
- q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

52.2. Sanciones a las faltas muy graves.

Las faltas muy graves serán sancionadas:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- b) Inhabilitación por un período no superior a 5 años para ascender de categoría.
- c) Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
- d) Despido.

Art. 53. *Prescripción de las faltas.*—Las faltas prescribirán:

- Faltas leves: A los diez días.
- Faltas graves: A los veinte días.
- Faltas muy graves: A los sesenta días.

Además de los mecanismos implícitos de caducidad previstos en la propia graduación de faltas, estas caducarán y no podrán ser de referencia a ningún efecto:

- Las leves al mes, las graves a los dos meses, y las muy graves a los cuatro meses de haberse producido.

Estas prescripciones se entienden a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 54. *Abuso de autoridad.*—54.1. La Empresa considerará como falta muy grave y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos/as, jefes/as o mandos intermedios.

54.2. Se considerará abuso de autoridad siempre que un/una superior/a cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un/una inferior. En este caso, la trabajadora o trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para que este trámite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de esta no satisficiera al agraviado/a, este y sus Representantes Legales lo pondrán en conocimiento de la Autoridad Laboral competente.

Art. 55. *Procedimiento sancionador.*—55.1. Para sancionar a un/una trabajador/a será necesario la instrucción de un expediente con comunicación a la Representación de las trabajadoras o trabajadores. Si fuese afiliado/a a un Sindicato, la Empresa deberá cursar notificación previa al mismo.

55.2. La capacidad de apertura de expediente y propuesta de sanción corresponde a la Dirección de la Empresa o a quien esta haya delegado expresamente para tal función. En los supuestos de abuso de autoridad, tal capacidad corresponde también a la Representación de los/las Trabajadores/as.

55.3. La imputación de falta y propuesta de sanción se convertirá en falta y en sanción efectiva o bien por aceptación expresa o tácita de la trabajadora o trabajador, por decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos, por decisión arbitral o por sentencia firme de la jurisdicción laboral. Se entenderá aceptación tácita la no presentación de reclamación ante la Comisión Paritaria de Conflictos o ante la jurisdicción laboral en los plazos y formas establecidos.

55.4. Ninguna propuesta de sanción podrá aplicarse hasta que sea firme por aceptación de la trabajadora o trabajador o decisión de la Comisión Paritaria de Conflictos en cualquier sentido.

55.5. En las faltas graves o muy graves se precisará expediente contradictorio. El pliego de cargos se notificará simultáneamente a la persona afectada y a la Representación de los/las trabajadores/as, así como a la SSE del sindicato al que pudiera estar afiliado/a. El pliego de descargos de la trabajadora o trabajador y el informe de la Representación de los/las trabajadores/as se emitirán en el plazo de cinco días laborables. Solo al finalizar el expediente contradictorio podrá formularse propuesta de sanción o de anulación del expediente.

55.6. Deberán practicarse, en el plazo de 5 días naturales, las pruebas propuestas por la trabajadora o trabajador cuando fueran razonables. La trabajadora o trabajador podrá examinar la totalidad del expediente, en cualquier momento anterior a su finalización y hacer las alegaciones que estime oportunas.

55.7. El expediente deberá concluirse en el plazo máximo de 14 días naturales.

Art. 56. *Sanción penal.*—56.1. En los supuestos de procedimiento sancionador penal instruido a un/una trabajador/a por hechos ajenos a la relación laboral, esta (a fin de evitar una doble sanción por un mismo hecho), no se verá afectada por las medidas cautelares o definitivas de la jurisdicción penal más que en el paso a la situación de excedencia forzosa en los supuestos de privación de libertad. De producirse una situación de régimen de prisión abierta, la trabajadora o trabajador se incorporará a su puesto de trabajo si existiera un turno de trabajo cuyo horario fuera compatible con tal situación.

Art. 57. *Prevención y sanción del acoso sexual en el ambiente laboral y/o mobbing.*—57.1. En línea con la recomendación de la C.E. 92(131) relativa a la protección de la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la Empresa garantiza un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlás cuando sucedan.

57.2. Ambas partes acuerdan trabajar para conseguir un entorno laboral dónde se respete la dignidad del conjunto de personas que trabajan en el ámbito de la Empresa. Basando su trabajo en las líneas marco de prevención para evitar las condiciones susceptibles de favorecer la aparición de este tipo de actuaciones, controlar las situaciones de discriminación que se pudieran crear en el entorno, y darle soluciones satisfactorias.

Capítulo decimotercero

Comisiones paritarias de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del convenio

Art. 58. *Principios generales.*—Con objeto de proporcionar el cauce adecuado a la participación de los/las trabajadores/as en los preceptivos procesos de negociación y decisión, que establece este Convenio sobre diversas materias, así como conseguir implantar un sistema de mediación en los conflictos y desacuerdos que se base en la consecución del consenso entre las partes y evite, en la medida de lo razonable, su judicialización, se acuerda la reacción y articulación de las siguientes instancias de negociación, mediación y decisión:

- Comisión Paritaria de aplicación, vigilancia y resolución de conflictos del Convenio, de Centro.

Art. 59. *Normas genéricas para las comisiones paritarias.*—59.1. Composición:

La composición de las Comisiones Paritarias, será a partes iguales entre los miembros que designe la Dirección de la Empresa y los miembros/as que designe el Comité de Empresa. La determinación del número de miembros/as necesarios/as para cada Comisión, le corresponde a esta y estará en relación a la complejidad y a las cargas de trabajo que entrañen las tareas y funciones que se vayan a desempeñar.

59.2. Información y asesoría:

Con el fin de facilitar el desempeño de sus funciones, en todas y cada una de las Comisiones paritarias, estará permitida la participación, con voz pero sin voto, de los/las asesores/as sindicales que el Comité de Empresa estime necesarios. Asimismo y con la finalidad de contar con los suficientes elementos de juicio, la Dirección de la Empresa deberá propiciar cuanta información sea necesaria.

Art. 60. *Comisiones paritarias de aplicación y vigilancia del convenio y de resolución de conflictos de centro.*—60.1. *Ámbito.*

Se podrán crear comisiones paritarias de centro, cuyas competencias, en cuanto a las medidas o modificaciones objeto de negociación, afecten solo y exclusivamente al centro de trabajo del ámbito correspondiente.

60.2. Funciones y competencias:

Servir en la Empresa, como preceptiva instancia negociadora respecto a las decisiones y medidas a adoptar en relación a las siguientes materias:

- Implantación y adecuación de posibles nuevos sistemas de clasificación y posteriores procesos de reclasificación.
- Medidas de movilidad funcional y/o geográfica.
- Potenciar y concretar planes formativos, adecuándoles con criterios de ecuanimidad y solidaridad a las distintas necesidades de cualificación de la plantilla.
- Expedientes de regulación de empleo, extinción de contratos y/o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Igualdad de oportunidades.
- Servir en todo momento a los/las trabajadores/as a través del Comité de Empresa, como cauce de elevación de propuestas o iniciativas de modificación y mejor, respecto a cualquiera de las materias mencionadas en el punto anterior.
- Diferenciar y acordar respecto de las medidas que se pretendan adoptar y sin perjuicio de lo que figura en este Convenio, aquellas que impliquen modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Entender en primera instancia, de las reclamaciones a que pudiera dar lugar, la adopción de medidas acordadas respecto a cualquiera de las materias que son de su competencia.
- Realizar tareas de vigilancia y seguimiento de lo pactado.

Art. 61. *Procedimiento de resolución de conflictos de trabajo.*—Los conflictos de trabajo colectivos que durante la vigencia del presente Convenio pudieran suscitarse en el seno de la Empresa, serán sometidos obligatoriamente a los órganos y a través de los procedimientos que a continuación se establecen. Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en los conflictos de carácter individual, cuando las partes expresamente se someten a ello.

Art. 62. *Conflictos colectivos de trabajo.*—62.1. *Ámbito Objetivo:*

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula, será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

- a) Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- b) Conflictos de interpretación o aplicación del presente Convenio.
- c) Conflictos de interpretación o aplicación de Convenios o pacto Colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de Empresa.

62.2. Sujetos legitimados/as.

Estarán legitimados/as para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la Legislación vigente, se encuentren facultados/as para promover los conflictos colectivos.

62.3. Órganos y procedimientos:

62.3.1. Comisiones paritarias del Convenio Colectivo:

Las comisiones Paritarias del Convenio Colectivo a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo, asumirán competencias en materia de resolución de conflictos colectivos anteriormente indicados que pudieran suscitarse en su ámbito, con excepción de los derivados exclusivamente de la interpretación del presente Convenio, corresponderá a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos.

El Conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma, se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo. La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60 por 100 de cada una de las partes que la componen. Esta decisión, siempre que concurren los requisitos de legitimación establecidos en el Estatuto de los/las Trabajadores/as para la negociación y adopción de acuerdos, producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria y en todo caso si transcurriesen seis días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta, facilitando copia a los/las interesados/as y dará traslado de la misma, junto con

toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión Paritaria de Resolución de Conflictos.

Esta Comisión conocerá en primera instancia de los Conflictos Colectivos de interpretación del presente Convenio, formalizándose por escrito ante la misma por los promotores del conflicto. Asimismo, conocerá en segunda instancia de los Conflictos Colectivos sometidos a la Comisión paritaria de Centro y que no hayan tenido solución en la misma. El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60 por 100 de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo, siempre que concurren los requisitos de legitimación establecidos en el Estatuto de los/las Trabajadores/as para la negociación y adopción de acuerdos, tendrá la fuerza de Convenio Colectivo.

De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos seis días hábiles desde el planteamiento del Conflicto ante dicha Comisión sin que hubiera adoptado ninguna solución, esta levantará el Acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión al ASEC.

Art. 63. *Cláusula de adhesión a la solución extrajudicial de conflictos laborales.*— Para la resolución de los conflictos que puedan surgir de inaplicación de las condiciones de trabajo referidas en el artículo 82.3 del ET, las partes acuerdan someterse a la mediación del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Creación del Sistema de Solución extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral, previa consulta de carácter obligatorio a la comisión paritaria establecida en el presente convenio.

Art. 64. *Conflictos individuales de trabajo.*—64.1. *Ámbito y Objetivo.*

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los Conflictos Individuales de Trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente Convenio y siempre que la persona afectada opte por esta vía.

Este procedimiento, se utilizará sin menoscabo de los derechos legales que pudieran corresponder en los supuestos de extinción de contratos de trabajo.

64.2. *Sujetos Legitimados.*

Estarán legitimados/as los/las trabajadores/as de la Empresa, que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

Cuando el conflicto afecte a trabajadores/as con contrato definido, el Comité de Empresa estará también legitimado para actuar de oficio.

64.3. *Órganos y Procedimientos.*

a) *Comisiones paritarias del Convenio Colectivo.*

Las Comisiones Paritarias que se suscriban a partir de la entrada en vigor de este acuerdo, asumirán las competencias de Resolución de Conflictos Individuales de Trabajo que se susciten en dicho ámbito. El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los/las interesados/as. De no alcanzarse el citado acuerdo y en todo caso transcurridos cinco días hábiles desde la formalización del conflicto sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente y facilitará copia a los/las interesados/as.

Capítulo decimocuarto

Premio por antigüedad

Art. 65. Cuando la trabajadora o trabajador cumpla 25 años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, percibirá una paga extraordinaria consistente en tres mensualidades.

Cada mensualidad estará compuesta por los siguientes conceptos retributivos:

Sueldo Base + Plus convenio + Complemento de Empresa + Antigüedad + Promedio de Prima.

65.1. Igualmente, cuando se cumpla 45 años de alta, la paga consistirá en seis mensualidades. En caso de cese por incapacidad Total se percibirá la parte proporcional, aunque no se tenga los 45 años de alta en la Empresa; siempre que hubiera podido cumplir los 45 años de vida laboral ininterrumpidos en la Empresa hasta los 67 años de edad.

A efecto de vacaciones, la trabajadora o trabajador que cumpla 25 años de alta, disfrutará un día más laborable por cada cinco años de servicio, con la siguiente escala:

- 25 años de servicio: 1 día laborable.
- 30 años de servicio: 2 días laborables.
- 35 años de servicio: 3 días laborables.
- 40 años de servicio: 4 días laborables.
- 45 años de servicio: 5 días laborables.

Estos días se podrán disfrutar fuera del período oficial de vacaciones, negociando los trabajadores y las trabajadoras con los responsables de la Empresa, la fecha del disfrute.

Capítulo decimoquinto

Política sobre empleo y social

Art. 66. *Criterios generales.*—Las partes firmantes del presente Convenio, consideraran como un objetivo prioritario el mantenimiento del empleo y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de dicho objetivo en el ámbito del Convenio.

Art. 67. *Jubilación.*—Cese por Jubilación:

La jubilación se realizará según la legislación vigente en cada momento.

Jubilación parcial:

1. Los/las trabajadores/as, al alcanzar la edad de 61 años, y siempre que reúnan los requisitos exigidos por la normativa para tener derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial, al amparo de la legislación vigente.

Art. 68. *Plan de igualdad.*—El 9 de abril del 2014 se firmó el Plan de Igualdad entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores desde el convencimiento de la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, que permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa, y será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial de 3 años, y se prorrogará de forma automática si no se define uno nuevo. Anualmente se podrán revisar o incorporar las acciones o actualizaciones que se estimen oportunas en función de las necesidades que se detecten. A lo largo de este período se llevará a cabo el seguimiento de las acciones planificadas en el cronograma, y se elaborará un informe de seguimiento de los avances del Plan, así mismo se presentará a la dirección de la empresa y a la plantilla los resultados obtenidos.

De igual modo de acuerdo con estos principios, “ThyssenKrupp Elevator Manufacturing Spain, Sociedad Limitada Unipersonal”, se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona, su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Capítulo decimosexto

Art. 69. *Acuerdo de flexibilidad.*—69.1. Condiciones flexibilidad. Este plan afectará al 100 por 100 de la plantilla.

- a) Si debido al aumento de las puntas de producción no se puede absorber la carga de trabajo con estas medidas de flexibilidad la Empresa deberá recurrir a la bolsa de empleo.
- b) Ningún trabajador/a podrá sufrir ningún tipo de perjuicio económico, laboral o personal, por motivos de la aplicación de cualquier medida de flexibilidad.

69.2. Aplicación de flexibilidad. Se tiene que marcar un ratio de estimación “normal” para los distintos dptos. y áreas que dependerá del número de aparatos, componentes o horas previstas de trabajo.

Cuando se le tenga que aplicar jornada reducida a algún trabajador preferiblemente se realizará a jornada completa los lunes o viernes siempre que sea posible y con acuerdo de ambas partes.

69.3. Condicionantes.

Por parte de la Dirección de esta empresa existe una firme voluntad de mantenimiento de todos los puestos de trabajo actuales.

Los contratos de relevo actuales hasta finalización de convenio según vayan finalizando se convertirán en contratos indefinidos.

Todos los trabajadores/as de la Empresa percibirán la cantidad de 360 euros anuales por la disponibilidad de flexibilidad. Este plus se abonará en la nómina de marzo e irá ligado a la vigencia del acuerdo de flexibilidad de este Convenio.

Todo trabajador que haya estado desempeñando un trabajo dentro de las instalaciones de TKEMS ya sea con contrato de trabajo temporal o ETT tendrá una prioridad ante la necesidad de contratación por parte de la empresa dentro del área funcional donde haya desempeñado su actividad o reúne los requisitos establecidos por el perfil de dicho puesto

69.4. (C.S.F.) Comisión de Seguimiento de la Flexibilidad:

- a) Se crea una comisión paritaria formada por representantes de los trabajadores y de la Dirección para el seguimiento y vigilancia de dicho plan, con reuniones mensuales en las que se informará y consultará las cargas prevista de trabajo en todos los departamentos con un avance de 7 semanas.
- b) Cuando sea necesario aplicar la flexibilidad se preavisará con un mínimo de 7 días a los trabajadores afectados y la duración de la aplicación o no podrá aplicarse. La Dirección informará a la comisión por escrito las razones, dptos. y trabajadores a los que les afectaría, no podrá iniciarse ninguna flexibilidad sin que la comisión no haya sido informada. Es obligatorio informar a la C.S.F. antes que a los trabajadores. En las reuniones de seguimiento de la carga de trabajo se abordará la posible movilidad funcional y formación necesaria.

69.5. Regularización.

En un margen de 2h diarias/10 h semanales/40 h semestre/80 h anuales. Las horas se regularizarán semestralmente. A final de año las cuentas deberán estar a "0", pudiendo quedar en el saldo personal de cada trabajador/a un máximo de 20 horas positivo o negativo y únicamente si se ha flexibilizado durante el último mes del año. Siempre que las circunstancias de la producción lo permita la cancelación de los saldos positivos se producirán en viernes o lunes laborables.

- a) Horas debito: el abono de este débito será 1 x 1 de lunes a viernes.
- b) Horas exceso: Las horas en exceso que se hayan realizado de lunes a viernes se compensarán 1 x 1. Para su descanso se podrá, coger días sueltos de libre disposición de lunes a viernes máximo un día por semana avisando con un mínimo de 48 h. Para el disfrute de las horas en exceso de más de una jornada se seguirá el siguiente criterio:
 - Jornada normal: Acuerdo entre empresa y trabajador con 7 días de antelación.
 - Jornada flexibilidad reducida: Acuerdo entre Empresa y trabajador con 7 días de antelación.
 - Jornada flexibilidad aumentada: No es posible.

Flexibilidad sábados y puentes.

Será con carácter voluntario, el criterio de cálculo será 1,25 h x hora trabajada y un máximo de 8h. Se podrá utilizar como medida de regularización de horas de débito, siempre con acuerdo entre Empresa y trabajador. Al ser de carácter voluntario no contabilizarán dentro de las 80 anuales.

Excepciones:

- a) Domingos y festivos será con carácter voluntario y bajo acuerdo con la C.S.F. Estas horas tendrán el abono de 1 h x 1,5 h.
- b) Las horas realizadas en sábados, domingos, puentes y festivos al ser de carácter voluntario no contabilizarán en la bolsa de 80 horas anuales.
- c) Durante el turno de noche no se podrá ampliar la jornada por flexibilidad.
- d) Ante posibles discrepancias en la regularización, será competencia de la comisión de seguimiento analizar la situación y buscar soluciones.
- e) Causas mayores o de producción: Si por causas mayores o de producción debieran flexibilizar sin poder cumplir los plazos establecidos en el punto 69.4 b), tendrán que considerarse este tiempo de flexibilidad de la siguiente forma:
 - El trabajador debe admitir la flexibilidad de forma voluntaria

- Este tiempo no podrá superar el 50 por 100 de tiempo establecido anualmente en 69.5 y este tiempo no sumará en la bolsa de flexibilización por ser de carácter excepcional, debiendo de ser analizado mensualmente sus causas en la C.S.F.
- Todo tiempo que deba ser realizado en el párrafo anterior, el trabajador tendrá que recibir un abono igual a 1,55 por 100 del valor de su hora normal como compensación.

Planificación flexibilidad oficinas.

Antes de aplicar cualquier medida de flexibilidad en oficinas se valorará con la comisión de seguimiento la posibilidad de aplicación de jornada continua.

Se posibilita la utilización de jornada continua en período de flexibilidad para aquellos trabajadores que por conciliación familiar-laboral tengan hijos menores de 12 años y padres mayores de 65 con dependencia y/o a su cargo. Siendo el horario de entrada: de 7 a 9 h. o salida: de 15 a 17 h.

Regulación especial.

La comisión de seguimiento de la flexibilidad estudiará y analizará de forma pormenorizada los casos de aplicación de flexibilidad que afecte a trabajadores con reducción de jornada.

Para facilitar la recuperación de las horas de flexibilidad del colectivo de trabajadores y trabajadoras que realicen trabajo a turnos, se podrá ampliar la jornada como define en el art. 69.5 en el turno de noche, de forma voluntaria por el trabajador. Debiendo dar prioridad a la movilidad funcional de los trabajadores a turnos y dando la posibilidad de recuperar sus horas de débito en cualquier departamento en otros turnos.

Las modificaciones realizadas en este artículo, acuerdo de flexibilidad, respecto al convenio anterior serán de aplicación a partir del 1 de enero del 2015.

Capítulo decimoséptimo

Art. 70. *Grupos profesionales.*—Introducción.

Con la reciente reforma laboral se ha introducido un cambio que ha pasado desapercibido y que es de una importancia fundamental para las organizaciones: se trata de la desaparición de las categorías laborales y la nueva regulación de los grupos profesionales.

La disposición adicional novena de la Ley 3/2012, de 6 de julio, establece que “Los convenios colectivos en vigor deberán adaptar su sistema de clasificación profesional al nuevo marco jurídico que prevé el Artículo 22 del ET, en la redacción dada por esta ley”.

El artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores establece “Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre organizaciones y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales”.

Objetivos.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir diferentes tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Por acuerdo entre el trabajador y la organización se asignará al trabajador a un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral la realización de todas las funciones del grupo profesional o alguna de ellas.

Por lo tanto, prevé la desaparición de las categorías laborales que impedían la movilidad dentro del mismo grupo profesional y la necesaria polivalencia del trabajador.

Esta nueva regulación tiene una importancia fundamental para las organizaciones en ponerla en relación con lo establecido en el artículo 39, Movilidad funcional, el cual establece que “La movilidad funcional en la organización se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respecto a la dignidad del trabajador”.

Esta nueva regulación permite, al tener como marco laboral el grupo profesional, una mayor polivalencia del trabajador. Estableciendo incluso el artículo 22 que “Si se acuerda la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desarrollen durante más tiempo”.

Adecuación a Grupos Profesionales.

Con el objetivo de cumplir con la nueva Reforma Laboral de febrero de 2012, se pondrá el encaje del actual sistema de clasificación con los Grupos Profesionales que nos pide la normativa vigente.

Grupos Profesionales

Grupo I

- Directores de área.

Grupo II

Técnicos:

- Ingeniero Superior/Licenciado.
- Ing. Técnico/Titulado Grado Medio.
- Ingeniero Titulado Junior.
- Analista de sistemas (Titulación superior).
- Titulado Junior.

Grupo III

Técnicos:

- Jefes Administrativos 1.^a y 2.^a.
- Jefes Organización 1.^a y 2.^a.
- Programador.
- Delineante Proyectista A.
- Delineante Proyectista B.
- Delineante Proyectista C.

Grupo IV

Técnicos:

- Delineante 1.^a A.
- Delineante 1.^a B.
- Delineante 1.^a C.
- Técnico Organización 1.^a A.
- Técnico Organización 1.^a B.
- Técnico Organización 1.^a C.
- Oficial Administrativo 1.^a A.
- Oficial Administrativo 1.^a B.
- Oficial Administrativo 1.^a C.
- Oficial Administrativo 1.^a D.

Grupo IV

Operarios:

- Encargado A.
- Encargado B.
- Encargado C.

Grupo V

Técnicos:

- Delineante 2.^a A.
- Delineante 2.^a B.
- Técnico Organización 2.^a A.
- Técnico Organización 2.^a B.
- Oficial Administrativo 2.^a A.
- Oficial Administrativo 2.^a B.

Operarios:

- Oficial de 1.^a A.
- Oficial de 1.^a B.
- Oficial de 1.^a C.
- Oficial de 2.^a.

Grupo VI

Técnicos:

- Delineante 3.^a A.
- Delineante 3.^a B.
- Auxiliar Organización A.
- Auxiliar Organización B.
- Auxiliar Administrativo A.
- Auxiliar Administrativo B.

Operarios:

- Oficial de 3.^a.
- Especialista.

Criterios Generales

Grupo I.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Titulación Universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia sólida en el ejercicio de su sector profesional.

Se corresponde normalmente, con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

Grupo II.

Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia sólida en el ejercicio de su sector profesional.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo, "Titulados Superiores de entrada".

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social y eventualmente, en el número 1 de cara a cubrir a los Titulados superiores de entrada (agrupa a titulados superiores y licenciados en general, de entrada, que no disponen de experiencia previa en empresas, siendo necesario un período de adaptación para cumplir los criterios generales requeridos para su clasificación en el grupo profesional 1).

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, etc. o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconseje las agrupaciones.
- Tareas de alto contenido técnico consistente en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales.
- Actividades de Graduado Social consistente en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, instrucción, previsión del personal, etc.
- Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel lógico (Software).
- Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

Grupo III.

Son aquellos trabajadores que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
- Tareas técnicas de supervisión, inspección o gestión de la red de ventas
- Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamientos de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamientos de bienes complejos.
- Tareas técnicas de dirección de I + D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.
- Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de la misma, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.
- Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

Grupo IV:

Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalentes o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la función.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.
- Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.
- Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
- Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.
- Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.
- Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
- Tareas de regulación automática eligiendo el problema adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc.).
- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que reciben la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas/vehículos de que se dispone.
- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares a la línea principal de producción, abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y equipos que se utilizan.
- Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y realizando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.
- Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

Grupo V:

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o técnico auxiliar (Módulos de Nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 4 y 8 de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas administrativas desarrolladas con aplicación de actividades informáticas.

- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoraciones de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la poca demostración, comunicación de créditos y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
- Tareas de archivo, cálculo, registro, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
- Tareas elementales de delineación de dibujos, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc. con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.
- Realización de tareas de producción con la capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto-
- Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.
- Tareas de preparación u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones o reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o través de plantillas el resultado de la inspección.

Grupo VI:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina, Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2).

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos 6, 7 y 9 de las Bases de Cotización de la Seguridad Social.

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Tareas elementales en laboratorios.
- Trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- Relación de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.
- Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- Actividades sencillas que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores o paneles no automáticos.
- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabados de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- Tareas de electrónica, montaje y soldadura, instrumentación, mecánica, electricidad, etc.
- Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
- Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otros en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Revisión salarial.—Todos los trabajadores de TKEMS Móstoles tendrán una revisión salarial de:

- Para el año 2014 se incrementarán el 0,5 por 100 las tablas que figuran en el Convenio del año 2013 revisado.
- Para el año 2015 se incrementarán el 0,5 por 100 las tablas que figuran en el Convenio del año 2014 revisado.
- Todos los trabajadores/as de TKEMS percibirán a la firma del Convenio colectivo una gratificación de 100 euros.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Comisiones paritarias.—Cualquier discrepancia que pudieran derivarse de la interpretación del presente Convenio, o cualquier conflicto laboral que se genere durante su vigencia, las partes convienen en plantear estas, ante las siguientes Comisiones Paritarias:

De Centro:

Por la Dirección:

- Don Juan Ángel Lozano García.

Por el Comité:

- Don Victoriano Sánchez Mendoza.
- Don Juan Carlos García Muñoz.

Firmado: El Comité.—La Dirección.

TABLA I

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2014
(TÉCNICOS/AS TITULADOS/AS Y ASIMILADOS/AS)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO AÑO	OBSERVACIONES	
2	Ingeniero Superior/Licenciado	Máximo	43.707,24	Las cantidades que se reflejan en la presente tabla se entienden globales por todos los conceptos, incluyendo el complemento de puesto y Mayor Dedicación.	
		Mínimo	30.274,91		
2	Ing. Técnico/Titulado Grado Medio	Máximo	39.531,38		
		Mínimo	29.439,75		
2	Analista	Máximo	37.025,88		
		Mínimo	26.892,48		
3	Programador	Máximo	33.615,58		
		Mínimo	23.537,89		
2	Titulado Junior	3.º año	27.500,00		Nueva incorporación, con menos de 2 años de experiencia en el puesto
		2.º año	26.500,00		
		1.º año	25.000,00		

TABLA II

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2014
(JEFES/AS DE 1.º Y 2.º)**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
3	Jefes Administrativos y Jefes de Organización	1.ª A	697,96	822,66	1.569,43	103,00	3.090,05	43.260,75
		2.ª A	665,32	750,41	1.674,30	103,00	3.090,03	43.260,47
		1.ª B	697,96	822,66	1.392,13	97,09	2.912,75	40.778,52
		2.ª B	665,32	750,41	1.497,00	97,09	2.912,73	40.778,24
		1.ª C	697,96	822,66	1.245,23	92,20	2.765,85	38.721,91
		2.ª C	665,32	750,41	1.350,10	92,19	2.765,83	38.721,62
		1.ª D	697,96	822,66	1.189,50	90,34	2.710,12	37.941,72
		2.ª D	665,32	750,41	1.294,36	90,34	2.710,09	37.941,30
		1.ª E	697,96	822,66	1.090,82	87,05	2.611,44	36.560,19
		2.ª E	665,32	750,41	1.195,71	87,05	2.611,44	36.560,19
		1.ª F	697,96	822,66	981,81	83,41	2.502,44	35.034,16
		2.ª F	665,32	750,41	1.086,69	83,41	2.502,42	35.033,88
		1.ª G	697,96	822,66	927,52	81,60	2.448,15	34.274,10
		2.ª G	665,32	750,41	1.032,41	81,60	2.448,14	34.273,96
		1.ª H	697,96	822,66	855,57	79,21	2.376,19	33.266,69
		2.ª H	665,32	750,41	960,43	79,21	2.376,16	33.266,26

TABLA III

**TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2014
EMPLEADOS/AS**

GRUPO PROFESIONAL	CATEGORÍA	NIVEL	SUELDO BASE	PLUS CONVENIO	COMPL. EMPRESA	SALARIO DÍA	SALARIO MES	SALARIO AÑO
4	Encargado	A	596,03	645,80	1.275,80	83,92	2.517,63	35.246,76
		B	596,03	645,80	1.098,52	78,01	2.340,34	32.764,81
		C	596,03	645,80	1.037,70	75,98	2.279,53	31.913,43
3	Delineante Proyectista	A	673,39	759,74	935,22	78,95	2.368,35	33.156,94
		B	673,39	759,74	859,81	76,43	2.292,94	32.101,13
		C	673,39	759,74	816,83	75,00	2.249,96	31.499,49
4	Delineante 1.ª	A	624,56	675,41	830,92	71,03	2.130,89	29.832,48
		B	624,56	675,41	782,94	69,43	2.082,90	29.160,64
		C	624,56	675,41	740,35	68,01	2.040,32	28.564,49
5	Delineante 2.ª	A	595,81	616,14	616,78	60,96	1.828,73	25.602,19
		B	595,81	616,14	585,39	59,91	1.797,34	25.162,79
6	Delineante 3.ª	A	566,50	591,38	453,74	53,72	1.611,62	22.562,65
		B	566,50	591,38	292,36	48,34	1.450,25	20.303,43
4	Técnico Organización 1.ª	A	624,56	675,41	853,73	71,79	2.153,69	30.151,73
		B	624,56	675,41	766,38	68,88	2.066,35	28.928,90
		C	624,56	675,41	742,38	68,08	2.042,35	28.592,91
5	Técnico Organización 2.ª	A	595,81	616,14	631,29	61,44	1.843,24	25.805,36
		B	595,81	616,14	616,78	60,96	1.828,73	25.602,19
6	Auxiliar Organización	A	579,54	583,59	483,30	54,88	1.646,44	23.050,18
		B	579,54	583,59	287,10	48,34	1.450,24	20.303,29
4	Ofic. Administrativo 1.ª	A	624,56	675,41	830,92	71,03	2.130,89	29.832,48
		B	624,56	675,41	775,34	69,18	2.075,30	29.054,27
		C	624,56	675,41	744,76	68,16	2.044,72	28.626,12
		D	624,56	675,41	684,80	66,16	1.984,76	27.786,70
5	Ofic. Administrativo 2.ª	A	595,81	616,14	643,38	61,84	1.855,33	25.974,63
		B	595,81	616,14	616,78	60,96	1.828,73	25.602,19
6	Auxiliar Administrativo	A	566,50	591,38	453,74	53,72	1.611,62	22.562,65
		B	566,50	591,38	292,36	48,34	1.450,25	20.303,43

TABLA IV
TABLA SALARIAL CONVENIO EMPRESA 2014
OPERARIOS/AS

GRUPO PROFES.	CATEGORÍA	SUELDO BASE	PLUS CONV.	COMPLEMENTO EMPRESA	SALARIO			VALOR HORA			TOX. PEN. PELIGR.		
					DÍA	MES	AÑO	NORMAL	EXTRA	CUATR. H. EXTRA	UNO (20%)	DOS (25%)	TRES (30%)
5	Oficial/a 1. ^a A	19,40	19,46	21,86	60,71	1.821,36	25.802,62	14,79	22,99	0,33	0,81	1,01	1,21
	Oficial/a 1. ^a B	19,40	19,46	20,71	59,57	1.786,99	25.315,70	14,51	22,56	0,33	0,81	1,01	1,21
	Oficial/a 1. ^a C	19,40	19,46	19,57	58,52	1.752,62	24.828,78	14,23	22,12	0,33	0,81	1,01	1,21
6	Oficial/a 2. ^a	19,03	18,64	18,19	55,87	1.676,04	23.743,88	13,61	21,16	0,33	0,79	0,99	1,19
	Oficial/a 3. ^a	18,57	18,01	18,02	54,60	1.638,05	23.205,70	13,39	20,68	0,32	0,77	0,97	1,16
6	Especialista	18,45	17,81	17,90	54,16	1.624,78	23.017,77	13,19	20,51	0,31	0,77	0,96	1,15

ANEXO I

TABLA DE PRIMAS M.O.D. 2014

RENDIMIENTO	EUROS/HORA
100	0,08
101	0,08
102	0,14
103	0,22
104	0,29
105	0,37
106	0,44
107	0,51
108	0,59
109	0,66
110	0,73
111	0,81
112	0,88
113	0,92
114	0,94
115	0,94
116	0,95
117	0,95
118	0,97
119	0,98
120	0,98
121	0,98
122	1,02
123	1,04
124	1,07
125	1,09
126	1,11
127	1,14
128	1,17
129	1,20
130	1,21
131	1,24
132	1,27
133	1,29

ANEXO II

PRIMA INDIRECTA 2014

COEFICIENTE	EUROS/HORA
1,00	0,91
1,10	1,01

NOTA: el coeficiente 1,10 se aplicará a criterio del responsable de la sección, como consecuencia de justificar una mayor retribución al rendimiento y colaboración en el trabajo.

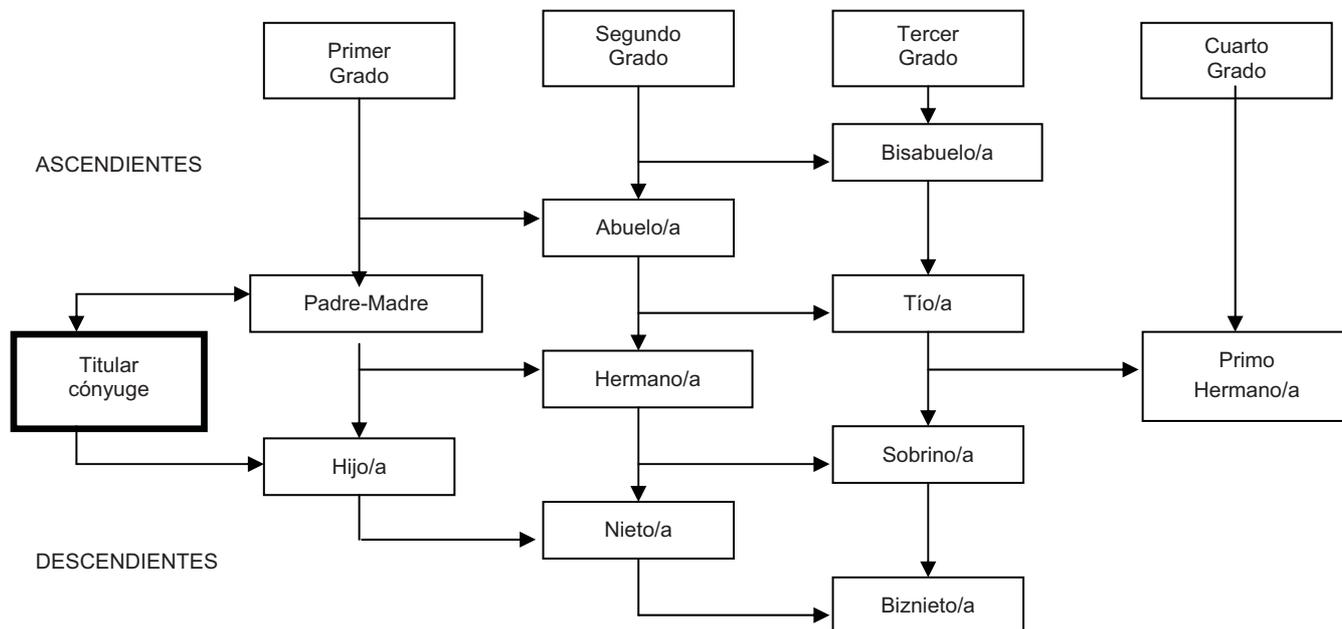
ANEXO III

CARENCIA DE INCENTIVO 2014

TABLA	EUROS/HORA
(A) *	0,21
(B) **	0,79

* La tabla (A) sólo será de aplicación en caso de fuerza mayor.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



ANEXO IV

COMISIÓN DE DIÁLOGO SOCIAL NACIONAL

Ambas partes deciden crear un órgano de interlocución entre la dirección de “Thyssenkrupp Elevator España” y la representación del conjunto de los/las trabajadores/as integrados en las compañías “Thyssenkrupp Elevadores España” y “Thyssenkrupp Elevator Manufacturing Spain”.

La representación social estará compuesta por miembros designados por aquellos sindicatos que tengan la condición de más representativos, dentro de estas empresas en el ámbito nacional.

Serán sus competencias entre otras:

- Estar informado y ser consultado en lo que afecte al desarrollo del negocio de las empresas (traslado de empresas, cierre de centros, etc.).
- Recibir información acerca de la marcha de los negocios dentro de la SEAME.
- Conocer los planes sociales de las compañías una vez aprobados por la casa matriz.
- Analizar, intermediar y realizar propuestas en lo referente a los aspectos laborales de cualquiera de los Centros de Trabajo.

Todas aquellas competencias que entre ambas partes en el futuro se puedan acordar, independientemente que en el orden del día se puedan incluir asuntos que una de las partes juzgue de interés general, para la marcha de las empresas.

Composición. Dicha representación en su parte social estará compuesta por siete miembros designados por aquellos sindicatos que tengan la condición de más representativos dentro de estas empresas en el ámbito nacional.

Régimen de reuniones. Se celebrará sus reuniones cada tres meses, salvo que una de las partes considere necesario convocar reunión extraordinaria.

El tiempo que en el ejercicio de las funciones de esta Comisión ejerzan sus miembros irá a cargo de la empresa, sin perjuicio de su tiempo o bolsa sindical.

Los gastos que se ocasionen en el ejercicio de sus funciones y reuniones serán a cargo de la dirección del Grupo.

Representantes comisión nacional de dialogo social.

A fin de compensar de una forma global los gastos de viaje, dietas y similares que puedan producirse en el ejercicio del derecho de representación, la Empresa abonará el importe resultante de los gastos y las dietas que se produjeran en su totalidad a estos representantes en el ejercicio de sus funciones.

(03/5.861/15)

